



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

25. Juni 2026

Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie

Jetzt mögliche Forderungen diskutieren und an IG Metall-Befragung teilnehmen

Nach der Tarifierhöhung ist vor der Tarifrunde. So kann man es in diesem Jahr treffend beschreiben. Nachdem im April die letzte Stufe der Tarifrunde 2024 mit einer Entgelt-erhöhung von 3,1% in Kraft getreten ist, steht die nächste Tarifrunde schon vor der Tür. Ab Anfang Oktober wird wieder für die 3,8 Mio. Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie verhandelt, welchen Anteil wir Beschäftigte zukünftig bekommen.

Seit geraumer Zeit befindet sich die Wirtschaft in einer schwierigen Lage und natürlich wird immer wieder propagiert, dass jetzt nicht die Zeit für eine Lohnerhöhung sei - diese Diskussion wird allerdings schon seitens der Arbeitgeber geführt, seit es Tarifverhandlungen gibt! Die Wirtschaft wird ohne Binnennachfrage ganz sicher nicht wieder in Schwung kommen und auch für uns Beschäftigte sind die Kosten in nahezu allen Bereichen deutlich gestiegen! Insofern ist ein guter Tarifabschluss für uns wichtig und hilft auch der Wirtschaft.

Eine Tarifforderung der IG Metall beinhaltet folgende Punkte: Inflation und geplante Produktivitätssteigerung, beides zusammen ergibt den sogenannten verteilungsneutralen Spielraum. Dazu kommt dann häufig eine sogenannte Umverteilungskomponente. Diese unterliegt unterschiedlichsten Einflussfaktoren ist insofern immer variabel. Und es gibt häufig weitere Forderungsinhalte, die in eine Tarifforderung mit einfließen: z. B. eine soziale Komponente, T-Zug, Arbeitsplatzsicherung oder tarifliche Sonderzahlungen.

Jetzt seid ihr dran: zum Start der Tarifrunde werden wieder die Kolleginnen und Kollegen

gefragt, wie die Stimmung in den Belegschaften ist und wie eine Forderung aussehen soll.

Nehmt euch eine Minute Zeit und beteiligt euch an der Umfrage, die ihr mit dem abgebildeten QR-Code erreichen könnt.



Der QR Code ist speziell für unser Werk, so bekommen wir ein gutes Stimmungsbild aus Nordenham. So könnt ihr Einfluss auf die Forderung nehmen, die Ergebnisse werden in die weitere Forderungsdebatte in der IG Metall einfließen.

Ab September geht's dann richtig los: die Tarifkommissionen werden die Forderung beraten und der Vorstand im Anschluss eine Empfehlung abgeben.

Stefan Bruns

Die Weichen für NOR richtig stellen

Die Auslastung steigt weiter – und das in allen Programmen. Das ist sehr positiv. Aber nach wie vor ist das kein einfacher Prozess. Das bekannteste Problem ist die Lieferfähigkeit bei den Triebwerken. Aber insgesamt ist die Lieferkette nach wie vor nicht so stabil, dass der Hochlauf nur so flutscht. Investitionsentscheidungen sind häufig zu spät, die Umsetzung dauert länger und Fehlteile gehören ebenso noch nach wie vor zum betrieblichen Alltag. Aber das Niveau ist derzeit schon deutlich geringer, was ja auch zum Ende des Recovery-Programms geführt hat.

Das sogenannte 4-Schicht-Modell ist in vielen Bereichen eingeführt worden, um die Zeit bis zur Umsetzung diverser Investitionen im Standort zu überbrücken. Sechs Tage-Betrieb in 3-Schicht gibt es in dem Umfang in keinem anderen Standort – auch in NOR haben wir das gemeinsame Verständnis wieder auf einen 5-Tage-Betrieb zurückzukommen. Nur dann gibt es auch Möglichkeiten, bei Störungen zu reagieren oder Instandhaltungsmaßnahmen besser zu ermöglichen.

Aktuell haben wir intensiv mit der Arbeitgeberseite über die 4-Schicht-Ausweitung im Oberflächenschutz in der metallischen Montage und in der Halle 420 (A350-Strukturmontage) diskutiert. Die konkrete Personalbemessung, Investitionszeitplan, Führung und Zusammenarbeit, Wirksamkeit von verbesserten Abläufen, Werkzeugverfügbarkeit und vieles mehr standen dabei im Fokus und waren bis zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen. Wir sind dazu mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Austausch.

Nun gibt es mit dem sogenannten „Developmentplan“, also der Zukunftsausrichtung für den Standort Nordenham, auch immer wieder Untersuchungen, was die künftigen Schwerpunktinvestitionen für welche Kernfähigkeiten sein sollen. Dabei spielt u.a. auch die Fremdvergabe nach Brasov, zu externen Dritten oder auch eine Verschiebung zwischen den Standorten eine Rolle.

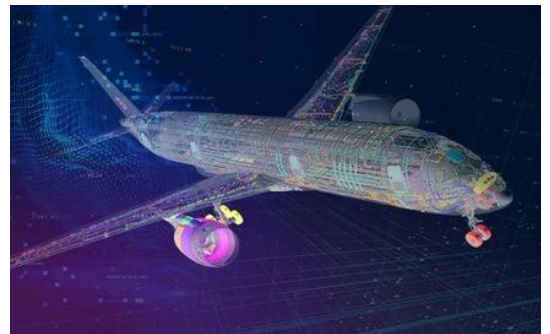
Immer neue Untersuchungen von Raten-erhöhungen, anderen Mischungen der verschiedenen Flugzeugmodellen kommen derzeit dazu. Z. B. wie viele A321ACFs beinhaltet die Rate 75 eigentlich zu welchem

Zeitpunkt? Denn das hat wieder erhebliche Auswirkungen auf Personalbedarfe und Anlagenverfügbarkeit etc.

Wir versuchen bei all diesen Diskussionen eine gute Mischung zwischen hoher Auslastung und strategischer Ausrichtung des Standortes zu erreichen. Und das betrifft mit konkreter Investitions- und Personalplanung, unterstellten Krankenstände, Führung, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit deutlich mehr Punkte als einzelne 4-Schichtanträge.

Aber es ist nach wie vor ein deutlicher Vorteil darüber zu diskutieren oder zu streiten, wie wir die viele Arbeit heute und in den kommenden Jahre bewältigen.

Neben dem Hochlauf der bestehenden Flugzeugprogramme geht es aktuell aber auch immer mehr um Fragen nach der nächsten Flugzeuggeneration. Airbus hat bisher angekündigt, dass zwischen 2035 und 2040 der Single Aisle-Nachfolger auf den Markt kommen soll. Das heißt, dass in naher Zukunft auch über Programmstart, detailliertere Forschungs- und Technologieprojekte und Entwicklungsprogramme entschieden werden muss.



Dass die Beteiligung der deutschen Standorte an der Entwicklung und am künftigen Workshare für uns oberste Priorität hat, haben wir schon häufig dargestellt. Dazu sind wir mit dem Management in den verschiedenen Aufsichtsräten und mit Politik auf Bundes- und Landesebene im Austausch. Dazu dürfen wir keine Chance verpassen.

In der vorletzten Woche fanden die Airbus-Aufsichtsratssitzungen und anschließend die ILA (intern. Luftfahrtausstellung) in Berlin statt. Wir haben gemeinsam mit der IG Metall erneut an verschiedenen Stellen auf unsere Positionen aufmerksam gemacht und eine frühe Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter eingefordert.

Michael Eilers

Unsere neue BR-Organisation

Die formale Konstituierung nach der BR-Wahl ging recht schnell: Vorsitz, Stellvertretung, Freistellungen etc. haben wir u.a. im letzten Papierflieger veröffentlicht.

In der Zwischenzeit haben wir gemeinsam unsere bsiherige Abarbeitung von Themen, unsere Zielsetzung für die nächste Zeit und die dafür notwendige Organisation unserer BR-Arbeit intensiv ausgearbeitet und verabredet.



Schließlich müssen sich in unsere Abarbeitung die Schwerpunkte aus dem Wahlprogramm wiederfinden. Die folgenden Gremien und die Besetzungen sollen genau das sicherstellen.

Betriebsausschuss

Die Steuerung der BR-Abarbeitung, Vorbereitung der BR-Sitzungen und BRA/WL-Sitzungen, die Vordiskussion über BR-Positionierungen für evtl. Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite im Standort bzw. zur Positionierung für den Gesamtbetriebsrat gehören zu den Aufgaben.

Inhaltlich ist z. B. die Diskussion um die weitere Auslastungs- und Personalplanung und um die strategische Entwicklung des Standortes sowie die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Standortleitung in vollem Gange.

Michael Eilers

Marcel Rattay
Erkan Özcan
Laura Lippa
Kai Werremeyer
Stefan Harjes
Monique Werremeyer
Stefan Bruns
Alexander Ginter

Center-Ausschüsse

Die Centerausschüsse übernehmen die Bearbeitung von personellen Einzelmaßnahmen, wie z.B. Einstellungen, Versetzungen, Um-

gruppierungen und Arbeitszeithemen, überwachen die Umsetzung von Arbeitsschutz- oder Umbauthemen vor Ort, sind erste Ansprechpartner für Entgelt- und Leistungsfragen, sorgen für Beteiligung der betroffenen Kolleg*innen bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen und der Einführung von neuen IT-Systemen. Die BR's in den Centerausschüssen stellen den Austausch mit den Kolleg*innen, IG Metall-Vertrauensleuten und verantwortlichen Führungskräften sicher.

Center KONE

Kai Werremeyer	KONW
Andre Füllbier	KONEQ4
Monique Werremeyer	KONE11
Klaus Meyer	KONE14
Dörte Schröder	KONEQ2
Salih Yildirim	KONE11
Lutz Schubert	KONE36
Yasin Güngör	KONE35

Center KONA

Marcel Rattay	KONW
Stefan Bruns	KONA12
Cagla Karaboyun	KONA31
Sven Nocker	KONA12
Burak Acar	KONAQ3

Center KONC

Erkan Özcan	KONW
Alexander Ginter	KONC27
Melanie Spohler	KONCQ1
Yvonne Theler	KONCQ1
Karsten Beyer	KONCQ2

Center KONS

Stefan Harjes	KONW
Bayram Dogan	KONS33
Fred Helmers	KHEN

Center Zentral

Laura Lippa	KONW
Frank Moorth	KYDW
Simon Plump	KOMNR3
Theresa Dieckelt	KOMNC3
Timo Adamietz	KOMNE2

Leistungs-Ausschuss

Die Einhaltung der Betriebsvereinbarung Prämienentgelt und damit die Nutzung der Mitbestimmungsrechte bei MTM-Veränderungen jeglicher Art, neuen Zeitkalkulationen, Zeitbausteindurchsprachen und Unterstützung bei Entgeltabzug bilden den Schwerpunkt des Fachausschusses.

Stefan Harjes

Marcel Rattay
Sven Nocker
Fred Helmers

AGU- und Facility-Ausschuss

Der Fachausschuss hat zwei wesentliche Schwerpunktfelder: Alle Regelungen und Prozesse zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzthemen zu bearbeiten und die Umsetzung zu regeln und die baulichen Veränderungen bis zu Planvorhaben zu beraten. Unfallschwerpunkte, Gefährdungsbeurteilungen, ergonomische Bedingungen, Begleitung von Gesundheitswerkstätten sowie von Infrastrukturthemen, wie Parkplätze, Sozialräume und Kantine gehören ebenfalls dazu.

Erkan Özcan

Alexander Ginter
Stefan Bruns
Fred Helmers
Lutz Schubert
Klaus Meyer
Bayram Dogan
Dörte Schröder
Burak Acar
Yasin Güngör

Bildungs- und Personalentwicklungs-Ausschuss

Viele Themen zu Qualifizierung und Personalentwicklung werden auf Konzern- und Gesamtbetriebsratsebenen vereinbart: z. B. Mitarbeiterbefragungen, myPulse, Learning4me und weitere Qualifizierungs-Programme sowie Umorganisationen. Die Umsetzung und frühzeitige Einbeziehung der betroffenen Bereiche/Kolleg*innen und die Förderung von Weiterbildung, sowie die Begleitung von Ausbildungsthemen sind die Schwerpunkte des Ausschusses.

Laura Lipa

Monique Werremeyer
Stefan Bruns
Andre Füllbier
Cagla Karaboyun
Bayram Dogan
Theresa Diekelt
Yvonne Theler
Melanie Spohler

Arbeitsorganisations und Digitalisierungs-Ausschuss

Die Anwendung von IT-Systemen spielt eine immer größere Rolle. Das wiederum hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse, -organisation und Verantwortlichkeiten. Der Datenschutz und der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle spielen dabei eine große Rolle. Die Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation, im Rahmen von AOS z. B. durch sogenannte Selbstorganisierte Teamarbeit (SOT) und die Zusammenarbeit und der Arbeitsprozesses werden ebenso behandelt.

Kai Werremeyer

Dörte Schröder
Yasin Güngör
Salih Yildirim
Klaus Meyer
Sven Nocker
Burak Acar
Melanie Spohler
Frank Moorth
Simon Plump
(Timo Adamietz)

Diverse Kommissionen

In verschiedenen Kommissionen werden Themen gemeinsam mit der Arbeitgeberseite behandelt. Der derzeitige Stand der Beteiligten sieht wie folgt aus:

- Örtliche Einspruchskommission (ÖEK zu Eingruppierungsstreitigkeiten): Marcel Rattay, Laura Lipa und Michael Eilers
- paritätischer Lenkungskreis zur Gefährdungsbeurteilung (GBU): Erkan Özcan, Alexander Ginter, n.n.
- Arbeitsschutzausschuss (ASA): Erkan Özcan, n.n.
- Kantinenausschuss: Lutz Schubert, Klaus Meyer, Ersatz: Stefan Bruns
- Steuergruppe AOS: Kai Werremeyer, n.n., n.n.
- BVW: Bayram Dogan, Yasin Güngör, Fred Helmers, Ersatz: Sven Nocker

Gesamtbetriebsrat

Michael Eilers und Laura Lipa vertreten den Betriebsrat des Standortes Nordenham im Airbus Aerostructures-Gesamtbetriebsrat.



Bei bereichsbezogenen und/oder fachlichen Themen spricht eure Betriebsräte an. Wir sind als Team Nordenham angetreten und wollen uns so gemeinsam um die positive Entwicklung des Standortes, der langfristigen Absicherung der Beschäftigung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen.

Marcel Rattay

Was ist denn jetzt mit Firmen-Fitness?

Direkt nachdem das Fahrrad-Leasing durch einen Konzern-Tarifvertrag und eine Konzernbetriebsvereinbarung 2024 ermöglicht wurde, folgte die nächste, inzwischen meistgestellte, Frage - nämlich zum Firmen-Fitness-Angebot bei Airbus.

Auf der Betriebsversammlung Anfang März hatte sich der BR-Vorsitzende Michael Eilers noch optimistisch geäußert, dass dazu in Kürze Ergebnisse vorliegen sollten. Tja, war wohl nix, denn ein Angebot liegt den Beschäftigten aus verschiedenen Gründen bis heute nicht vor.



Bei einer digitalen Führungskräfteveranstaltung kam vor kurzem die Frage erneut auf. Dort war die Managementaussage, dass sie mit den Sozialpartnern und einem möglichen Anbieter im Gespräch seien und die Einführung zum nächsten Jahreswechsel erfolgen soll.

Diesen abgekündigten Austausch mit den Arbeitnehmervertretern der beiden Airbus-Commercial-Unternehmen hat es jetzt gegeben. Wir sind weiterhin positiv gestimmt und gehen von einem Abschluss mit einem Anbieter und einer anschließenden Information an die Beschäftigten aus.

...und was ist mit mobilem Arbeiten?

Airbus-Chef Guillaume Faury hat in seinem Mitarbeiterbrief vom 9. Juni 2026 unter anderem angekündigt, eine Anwesenheit im Betrieb von vier Arbeitstagen in der Woche ab September erreichen zu wollen. Diese Anweisung wird mit den Herausforderungen in allen Geschäftsbereichen begründet. *„Für diejenigen unter Ihnen, die im Rahmen unserer bestehenden Vereinbarungen im Homeoffice arbeiten, streben wir an, ab September eine Präsenz vor Ort von vier Tagen pro Woche zu erreichen.“*

Unsere Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) sagt folgendes: „Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat sehen Mobiles Arbeiten als moderne und innovative Möglichkeit der Arbeitsorganisation und unterstützen Mobiles Arbeiten ausdrücklich.“

„Mobiles Arbeiten basiert in hohem Maße auf gegenseitigem Vertrauen und persönlicher Verantwortung. Wenn beides vorliegt, ist Mobiles Arbeiten grundsätzlich geeignet, die Eigenverantwortung und Motivation der Beschäftigten zu steigern. Die Betriebsparteien sind sich jedoch bewusst, dass Mobiles Arbeiten auch Herausforderungen beinhaltet, sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte. Die Ausgestaltung von Mobilem Arbeiten ist insofern eine ständige, gemeinsame Aufgabe“.

„Eine angemessene Einbindung in den betrieblichen Arbeitsalltag und ein persönlicher Austausch müssen aber weiterhin gewährleistet sein. Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass dies im Regelfall am besten gewährleistet ist, wenn Mobiles Arbeiten nicht mehr als 40 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit beträgt.“



Nun gibt es keinen individuellen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten und natürlich muss es auch zur jeweiligen Arbeitsaufgabe passen, aber die Umsetzung einer pauschalen Ablehnung ist der völlig falsche Weg und widerspricht auch den Zielen der KBV.

Wir erwarten, dass weiterhin passende Lösungen zwischen Beschäftigte und direkter Führungskraft gelingen und jetzt nicht vielfach das vereinbarte Konfliktlösungsverfahren benötigt wird.

Michael Eilers

air|connect

Das IG Metall-Netzwerk der Luft- und Raumfahrtindustrie

Das IG Metall-Branchennetzwerk air|connect repräsentiert die Betriebsratsgremien von rund 100 Luft- und Raumfahrtstandorten in Deutschland. Es vertritt damit die Interessen von rund 120.000 Beschäftigten in der gesamten Wertschöpfungskette (vom OEM wie Airbus, über Modul- und Systemlieferanten bis hin zu Teileproduzenten).

Die deutsche Luftfahrtindustrie ist eine Schlüsselindustrie und die Bundesregierung hat im Rahmen der ILA ihre neue Luftfahrtstrategie veröffentlicht.

„Wir begrüßen es ausdrücklich, wenn sich die politischen Akteure gezielt und langfristig mit dieser Schlüsselindustrie befassen. Die Branche steht vor einem erheblichen Anpassungsbedarf: Es geht um gesetzliche Rahmenbedingungen, die Förderung von Innovationen und ein gezieltes industriepolitisches Engagement – und das alles in einem sehr dynamischen globalen Umfeld.“ sagt dazu Jürgen Kerner, unser Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Neben positiven Aspekten, gibt es auch Punkte, die weiterentwickelt werden müssen: „Kritisch ist, dass konkrete Ansprüche zur verbindlichen Sicherung nationaler Wertschöpfungsanteile, bestehender Standorte und Arbeitsplätze fehlen. Wir fordern deshalb, das heutige Volumen der Single-Aisle-Bauanteile an den deutschen Standorten auch bei der nächsten Generation zu sichern.

Zudem müssen Betriebe bei der Umstellung von Fertigungsverfahren unterstützt werden. Ganz entscheidend: Arbeitnehmervertretungen und IG Metall müssen frühzeitig in Transformationsprozesse einbezogen werden, um Veränderungen gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten. Derzeit finden Beschäftigte und Sozialpartner im Strategiedokument noch zu wenig Beachtung. Dabei sind es die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die die bisherigen Erfolge ermöglicht haben.“

In der letzten Woche hat sich das air|connect-Netzwerk erneut getroffen. Aus Nordenham nahmen Michael Eilers und Marcel Rattay teil. Es ging dabei u. a. eben genau um den



Austausch der Betriebsräte zur Luftfahrtstrategie. Drei wesentliche Themenblöcke müssen aus unserer Sicht noch stärker berücksichtigt bzw. bearbeitet werden:

1. Wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen:

Gerade mit Blick auf die nächste Flugzeuggeneration gehören z. B. die Stärkung der industriellen Basis und faire Wettbewerbsbedingungen in den Blick. Dabei spielen Infrastruktur, Energiekosten und Technologieförderung, z.B. bei SAF und Wasserstoff eine große Rolle.

2. Resiliente Produktion stärken:

Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Branche ist von verlässlichen Rahmenbedingungen abhängig, z.B. in Bezug auf Rohstoffverfügbarkeit. Zur Stabilisierung der Lieferketten, der Sicherung von industriellen Fähigkeiten und Wertschöpfung sowie dem langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland und Europa, müssen »Local-Content-Strategien« für die Branche entwickelt werden, um weltweite Abhängigkeiten zu reduzieren.

3. Gute Arbeit durch Demokratie, Arbeits- und Sozialstandards und Qualifizierung:

Das Rückgrat der Branche bilden das KnowHow und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Strategische Qualifizierung und Ausbildungs Offensive gehören ebenso stärker mitgedacht, wie Demokratie und Tarifbindung. Denn Mitbestimmung ist ein Wettbewerbsvorteil, sie steigert nachweislich die Innovationsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit von Unternehmen. Die Akzeptanz von Tarifpartnern und Arbeitnehmervertretungen muss gesichert werden.

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MSiV:
Jochen Luitjens, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Wesermarsch,
An der Gate 9, 26954 Nordenham
Telefon: +49 (0)4731 9519370, Fax: +49 (0)4731 9519379
wesermarsch@igmetall.de

